

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN PROFESORADO CON ESPECIALIDAD EN
ORIENTACIÓN EDUCATIVA**



Universidad de Navarra

**“EL AUTOCONOCIMIENTO COMO ELEMENTO
FUNDAMENTAL EN LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL”**

AUTORA: NEREA TARACENA CASTELLVÍ

TUTORA: MARÍA CALATRAVA MARTÍNEZ

Pamplona, 2019.

Agradecimientos

A la Universidad de Navarra y, concretamente, a los profesores del Máster Universitario en profesorado de la facultad de Educación y Psicología por brindarme la formación necesaria en conocimientos teóricos, prácticos y valores necesarios para ejercer mi futura profesión de forma efectiva.

A mi tutora, María Calatrava, por su paciencia, atención, consejos, supervisión continua y cercanía en el proceso de elaboración del trabajo de fin de máster.

A mis compañeros de máster, y, sobre todo, a mis compañeras de especialidad, la Orientación Educativa, por acompañarme, compartir vivencias, conocimientos, y estar siempre dispuestas a ayudarme en todo. Ha sido una bonita experiencia que jamás olvidaré.

A mis familiares, pareja, y amigos, por su apoyo incondicional, confianza, y por permitirme la oportunidad de continuar con mis estudios en la Universidad de Navarra, de la que tanto me llevo.

RESUMEN

La Orientación Vocacional, también conocida como Asesoramiento Vocacional u Orientación Profesional, es una de las muchas funciones que tienen los orientadores escolares. Se trata de un proceso de acompañamiento a los alumnos en lo que se conoce como decisión vocacional, es decir, la decisión de estudios superiores o profesión. Por lo general, es un servicio que ofrecen los Departamentos de Orientación de los centros educativos, pero, también puede haber centros externos que lo oferten. El autoconocimiento es la capacidad de conocerse a uno mismo, la reflexión sobre las características propias, la personalidad, los intereses, las fortalezas, las debilidades etc. Se centra en la dimensión o aspecto interno y más personal de cada uno; la psicogénesis. El presente estudio tiene como objetivo analizar las intervenciones sobre orientación vocacional desarrolladas con jóvenes europeos menores a 30 años con el fin de estudiar la relación entre las variables relacionadas con el autoconocimiento personal y la toma de decisión vocacional. Para ello, se realiza una revisión sistemática de artículos científicos que analizan el impacto de aspectos personales en este tipo de intervenciones. Nuestros resultados confirman que recibir un asesoramiento integral y personalizado, que incluye el aspecto del autoconocimiento personal tiene efectos positivos en el proceso de la decisión vocacional. Finalmente, se presenta una propuesta metodológica que puede servir como guía para mejorar la intervención en el ámbito de la orientación vocacional.

Palabras clave: Orientación Vocacional, Asesoramiento Vocacional, Orientación Profesional, decisión vocacional, autoconocimiento, autoconcepto vocacional.

ABSTRACT

Vocational Guidance, also known as Vocational Counseling or Vocational Guidance, is one of the many functions that school counselors have. It is a process of accompaniment, of the students, of what is known as vocational decision, that is, decision of higher studies or profession. In general, it is a service offered by the Guidance Departments of educational centers, but there may also be external centers that offer it. Self-knowledge is the ability to know oneself, reflect on one's own characteristics, personality, interests, strengths, weaknesses, etc. It focuses on the dimension of the internal and more personal aspect of each one; The psychogenesis. The objective of this study is to analyze vocational guidance interventions developed with young people under 30 years of age in order to study the relationship between the variables related to personal self-knowledge and vocational decision-making. For this, a systematic review of scientific articles that analyze the impact of personal aspects in this type of interventions is carried out. Our results confirm that receiving a comprehensive and personalized advice, which includes the aspect of personal self-knowledge, has positive effects on the vocational decision process. Finally, a methodological proposal that can serve as a guide to improve intervention in the field of vocational guidance is presented.

Keywords: Vocational Guidance, Vocational Counseling, Vocational Guidance, vocational decision, self-knowledge, vocational self-concept

ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN.....	1
 <i>CAPÍTULO 1.....</i>	 <i>3</i>
2. MARCO TEÓRICO.....	3
2.1 La Orientación Vocacional: el asesoramiento como ayuda.....	3
2.2 Tipos de Orientación Vocacional.....	5
2.3. Marco legislativo.....	6
2.3.1 Proyecto de Orientación Académica y Profesional (POAP).....	7
2.3.2 El Consejo Orientador.....	8
2.4 La conducta vocacional.....	9
2.4.1 Codeterminantes de la conducta vocacional	10
2.5 Distintas teorías explicativas.....	12
2.5.1 Modelo de Donald Super (1953).....	13
2.5.2Modelo de Rivas (1988).....	15
2.6. Autoconocimiento: en busca del autoconcepto vocacional.....	16
 <i>CAPTÍTULO 2.....</i>	 <i>18</i>
3. HIPÓTESIS.....	18
4. OBJETIVOS.....	19
4.1 Objetivo general.....	19
4.2 Objetivos específicos.....	19
5. METODOLOGÍA.....	20
5.1 Estrategia de búsqueda.....	20

5.2 Selección de los diferentes estudios.....	20
6. RESULTADOS.....	22
7. CONCLUSIÓN FINAL.....	37
<i>ANEXOS</i>.....	39
8. ANEXO 1: EL AUTOCONOCIMIENTO COMO ELEMENTO CLAVE EN LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL: UNA PROPUESTA METODOLÓGICA.....	39
8.1 Metodología del proceso de Orientación Vocacional.....	39
8.1.1 Autoconocimiento.....	39
8.1.1.1 Entrevista vocacional.....	40
8.1.1.2 Análisis DAFO.....	41
8.1.1.3 Ventana de Johari.....	41
8.1.1.4 Cuestionarios y test de Orientación Vocacional.....	42
8.1.2 Definición del objetivo académico y profesional.....	42
8.1.3 Identificación de la profesión y formación a realizar.....	43
8.1.4 Identificar el itinerario formativo y análisis de la oferta académica	43
8.1.4 Tomar la decisión y trámites de Admisión.....	44
9 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45

1. INTRODUCCIÓN

Nuestras vidas están llenas de momentos en los que tomamos decisiones. Estas son las que determinan qué es lo que vendrá después, o, dicho de otra forma, las consecuencias que obtendremos. Lo cierto es que, a lo largo del día, estamos constantemente tomando decisiones, por muy pequeñas que sean: decidimos levantarnos a una hora, qué desayunar, cómo vestarnos, cómo pasar la tarde etc. Elegir es complicado, aunque, es verdad que no todas las decisiones son iguales. Aquellas que vayan a producir una consecuencia de mayor impacto o duración son las que más nos cuesta tomar, las que más ansiedad nos producen. Entre ellas, se encuentra la decisión vocacional. Esta se refiere a la decisión sobre la vocación, o la forma en que vamos a aportar algo a la sociedad en la que vivimos. Se trata de decidir los estudios superiores o profesión, tarea que no es nada sencilla.

Estamos acostumbrados a un sistema común, que nos marca la trayectoria de los del camino. Pero, llega un momento en el que somos nosotros los que debemos decantarnos por algo que hará que nos movamos en una u otra dirección a lo largo de los siguientes años, y quizás, toda la vida. Por eso, es importante que, más allá de los factores externos (la opinión de nuestros padres, el prestigio de unos estudios frente a otros, las salidas profesionales más comunes...) nos centremos en escoger algo que nos haga felices.

Muchos nos preguntamos: y a mí, ¿qué me gusta hacer? y no obtenemos una respuesta de forma tan sencilla, pues, no nos hemos parado nunca a reflexionar sobre

nosotros mismos, a conocernos mejor, con vistas a elegir según nuestras propias capacidades y limitaciones, intereses e inquietudes. Esto puede provocar que nos sintamos indecisos en el momento de escoger la vocación (indecisión vocacional), o que, a lo largo del tiempo, no estemos satisfechos con el camino escogido.

Para intentar reducir esto, en la medida de lo posible, existe el servicio de Orientación Vocacional. Pero, este se realiza de formas muy diversas dependiendo del contexto, el profesional, el centro educativo... Lo normal es que se trabaje el aspecto social o externo, y de forma grupal, es decir, la ayuda en la búsqueda de estudios o de empleo, la información sobre las distintas Universidades etc. Pero, ¿qué hay de nosotros?

Mi propia experiencia personal, así como las buenas reflexiones de una profesora del máster con experiencia profesional en este ámbito, me ha hecho interesarme por este aspecto (el conocimiento de uno mismo), que, al parecer, juega un papel crucial en la decisión vocacional. Así que, mediante este trabajo, busco confirmar si este aspecto, o algunas variables relacionadas con él, ha sido considerado en los programas de orientación vocacional y cuál es su relación con la decisión vocacional.

De modo complementario, al final de este trabajo, he querido exponer una metodología que pueda servir como guía de cara a las intervenciones de Orientación Vocacional. Se trata del método de trabajo que utiliza la profesora que tanto me ha inspirado y que, considero muy interesante.

CAPÍTULO 1

2. MARCO TEÓRICO

2.1 La Orientación Vocacional: el asesoramiento como ayuda

Hoy en día, una de las muchas funciones que tienen los Departamentos de Orientación de los centros escolares es lo que se conoce como Orientación Vocacional y Profesional. Esta labor consiste en el asesoramiento a los alumnos y alumnas para conseguir descubrir su vocación y adecuar su futura profesión a esta (García, 2017).

Algunos autores, utilizan como sinónimo los términos “Orientación Vocacional” “Orientación Profesional” y “Asesoramiento Vocacional”, por lo que, en el presente trabajo se hablará de los tres indistintamente, queriendo hacer referencia al mismo significado.

La Orientación Vocacional se realiza con mayor frecuencia en la adolescencia. En esta etapa, los jóvenes son capaces de pensar en términos de posibilidad, en lugar de solo en términos de realidad. El pensamiento hipotético les permite tener fantasías, especular, realizar hipótesis y proyectarse en un futuro (Rivas, 2003). Es necesario guiar a los alumnos y alumnas en la decisión de optativas de bachillerato, estudios superiores y profesión.

El término “vocación” proviene del verbo latino “*voco*” (llamar), lo que en su infinitivo pasivo coincidiría con “ser llamado”. Existe la concepción de que cada uno

hemos sido llamados para realizar algo que consideramos importante o valioso para nosotros mismos (Rivas, 1995).

Castaño (1983) define vocación como: “llamada cuajada en una decisión de alcanzar el óptimo de posibilidades individuales, es decir, la propia autorrealización, por el intermedio de cierto tipo de actividades encuadradas en el marco de una carrera profesional” (Rivas, 1995).

Actualmente, y gracias a la Psicología, utilizamos el concepto de “vocación” para referirnos a la interacción entre los individuos y la sociedad. La vocación tiene un aspecto individual, pero a la vez tiene un fuerte componente social. Ya que, se trata de un proceso de socialización individual, donde se atiende a las necesidades personales, y al mismo tiempo a las demandas del empleo (García, 2017 y Rivas mencionado en García, 2017).

El proceso de asesoramiento debe ser entendido como la facilitación de la toma de decisiones de forma personal, autónoma y responsable. El asesor no debe aconsejar, sino que debe comprometerse en la búsqueda compartida de soluciones (Martínez García, 1998).

Según Vidal y Manjón (1997), la Orientación Vocacional tiene las siguientes características (Martínez García, 1998):

- Es un proceso de ayuda que orienta en la solución de problemas de forma autónoma y responsable.
- Es un proceso planificado, teniendo en cuenta las distintas etapas.

- Pertenece a las medidas educativas que se dirigen al alumno.
- Es complementaria al resto de medidas más generalizadas.
- Es un proceso voluntariamente aceptado por el alumno.

2.2 Tipos de Orientación Vocacional

Según Vidal y Manjón (1997), existen dos niveles operativos en la actividad de Asesoramiento Vocacional (Martínez García, 1998):

- El Asesoramiento Vocacional Generalizado: se trata de un primer nivel que realizan los profesores y tutores del centro escolar e inmerso en el currículum de la ESO y Bachillerato. Es necesario desarrollar un programa para la elección de asignaturas optativas, así como otro dedicado a la elección de opciones profesionales. Desde el Departamento de Orientación, se debe realizar la evaluación psicopedagógica de los alumnos, así como asesorar a los profesionales que impartirán las sesiones y preparar programas de información. Todo esto debe ser reflejado a modo de propuesta en el Consejo Orientador.
- El Asesoramiento Vocacional Individualizado: es el último escalón dentro del asesoramiento propio de los orientadores escolares. Consiste en un proceso de ayuda solicitada. Puede ser solicitada por el propio alumno o alumna, por el tutor o tutora, o por el propio orientador u orientadora del centro que percibe al alumno como sujeto de alto riesgo.

Existen también materiales como los Sistemas de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional (SAAV), que permiten la autoayuda vocacional (Rivas, 1998). Los hay en

tres formatos: lápiz y papel (SAV-R), ordenador (SAVI-2000) y para personas ciegas (SAVI-C). Los adolescentes pueden aplicárselos a sí mismos, corregirlos, interpretar resultados e incluso llegar a tomar decisiones gracias a estos (Rivas, 2003).

2.3 Marco legislativo

En comparación con otros países, la Orientación ha llegado muy tarde a los colegios de nuestro país (García, 2017).

La Ley General de Educación de los años 70 fue la primera en nombrar la Orientación y en considerarla un derecho de los alumnos en los centros Educativos (García, 2017).

Seguidamente, la LOGSE (Ley Orgánica General del Sistema Educativo) en 1990, introdujo que debía incluirse la Orientación en los Proyectos Curriculares de centro y destacó la importante colaboración con el tutor. Así, los Departamentos de Orientación fueron ganando importancia (García, 2017).

La LOE (2006), consideraba que debía prestarse especial atención a la Orientación Educativa y Profesional del alumnado, siendo esta necesaria para una formación personalizada y una debida educación integral (García, 2017).

En el 2013, con la LOMCE, se establece que: “ al final de cada uno de los cursos de Educación Secundaria Obligatoria se entregará a los padres o tutores legales de cada alumno o alumna un consejo orientador, que incluirá un informe sobre el grado de logro

de los objetivos de adquisición de las competencias correspondientes, así como una propuesta a padres, madres o tutores legales o, en su caso, al alumno o alumna del itinerario más adecuado a seguir, que podrá incluir la incorporación a un Programa de Mejora del Aprendizaje y el Rendimiento, o a un ciclo de Formación Profesional Básica”. (Art, 28.7) (García, 2017).

También se hace referencia a una de las funciones del profesorado en el artículo 91 del título III: “la tutoría de los alumnos, la dirección y orientación de su aprendizaje, en colaboración con las familias” y “la orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración, en su caso, con los servicios o departamentos especializados”.

“Son los mismos centros o administraciones educativas los que deben, por ley, ofrecer ese servicio”, según dice el Real Decreto 1631/2006, del 29 de diciembre, en su artículo número 1.2 (García, 2017).

2.3.1 Proyecto de Orientación Académica y Profesional (POAP)

Como bien estableció la LOGSE (1990), la Orientación Vocacional queda incluida en el Proyecto Curricular de Centro (PCC). El PCC es un documento que contiene las intenciones y prescripciones generales para las distintas etapas educativas que contienen los distintos docentes de los centros (García, 2017).

Dentro del PCC, se encuentra un proyecto específico denominado “Proyecto de Orientación Académica y Profesional” (POAP). Este proyecto forma parte del Plan de

Acción Tutorial o PAT, que se centra en la planificación de tutorías, ya que, la Orientación Vocacional es una labor que realizan el Departamento de Orientación y los tutores en conjunto. En este documento, se especifican las acciones llevadas a cabo para ayudar a los alumnos y alumnas a tomar su decisión vocacional. Por ejemplo, se pueden realizar dinámicas para fomentar el autoconocimiento, pruebas orientativas, organizar charlas de distintas Universidades o Centros de Formación Profesional, invitar a profesionales de un ámbito específico a contar su experiencia etc. (García, 2017).

2.3.2 El Consejo Orientador

La LOMCE entró en vigor en el curso 2014-2015, para el cual propuso algo nuevo: la elaboración por parte del equipo docente (tutor o tutora, Equipo Docente y Departamento de Orientación) de un Consejo Orientador en cada curso de Educación Secundaria (García, 2017).

Dependiendo de la comunidad autónoma, el modelo o la estructura del Consejo Orientador puede variar. Pero, por norma general, en dicho informe debe figurar el grado de logro de los objetivos y adquisición de competencias. También pueden incluirse las propuestas a los padres, tutores o representantes legales en cuanto al área más conveniente a seleccionar por sus hijos e hijas. De igual forma, si se diese el caso, es posible añadir programas de mejora del aprendizaje o recomendaciones de matriculación en un ciclo de Formación Profesional Básica. La propuesta no solo se basará en el historial académico, sino que se deben tener en cuenta los intereses, expectativas y capacidades del propio alumno o alumna (García, 2017).

Este documento debe incluirse en el expediente académico de los alumnos, así como también el consentimiento de los padres, madres o tutores legales y es entregado a estos a final de curso, siempre dentro del plazo, para poder realizar las matrículas pertinentes (García, 2017).

2.4 La conducta vocacional

Francisco Rivas, catedrático en Psicología, menciona las distintas características en relación a la conducta vocacional (García, 2017):

- Es un proceso de socialización individual complejo, que puede tener base individual (psicogénesis), así como, base social o referida al contexto (sociogénesis).
- Aporta las motivaciones, intereses, expectativas, conocimientos y capacidades de la persona, dirigiéndose a un entorno social adulto.
- Es un proceso evolutivo que comienza en la adolescencia, (aunque también puede trabajarse en primaria) que continúa en la juventud y madurez profesional y acaba con el retiro o jubilación.
- Es una interacción dialéctica entre la persona (con sus propias metas) y la sociedad (que realiza la división del trabajo y la que determina las oportunidades educativas).
- No suele ser resuelta de forma definitiva, por lo que el equilibrio entre los factores individuales y los sociales es, por lo general, inestable.

Esto es así, ya que el trabajo es el factor de socialización por excelencia. Nos permite, tanto la satisfacción de las necesidades individuales, así como la adecuada cobertura a las necesidades sociales (Rivas, 1995).

Según Argyle (1972) y Álvaro (1992) “El trabajo es el componente básico en la definición de nosotros mismos”. Es decir, el trabajo que realizamos nos define como personas.

2.4.1 Codeterminantes de la conducta vocacional

Entendemos por codeterminación la influencia de factores individuales y sociales que modulan la conducta vocacional de cada uno (Rivas, 2003).

Bajo esto, surgen dos teorías: las que se centran en factores individuales (Psicogénesis) y las que ponen énfasis en factores sociales (Sociogénesis) (García, 2017).

Según Rivas, la Psicogénesis se refiere a la propia maduración y desarrollo personal. El joven reflexiona sobre su conducta, evalúa su biografía, intereses, recompensas, conocimiento de sí mismo y distintas posibilidades (Rivas, 2003). Tiene los siguientes componentes (García, 2017):

- Biodatos (historia personal educativa).
- Género y pertenencia a minorías.
- Intereses.

- Personalidad.
- Aptitudes.
- Toma de decisiones.

Por otro lado, la Sociogénesis engloba aquellos factores relacionados con las exigencias del ambiente, como (Rivas, 1995 y 2003):

- Familia (estatus socioeconómico y movilidad social).
- Mundo laboral (estructura ocupacional, estereotipos profesionales, estructura económica, cambios de producción y roles laborales).
- Sistema educativo (niveles de formación, formación profesional, sobreeducación/ sobrecualificación).
- Factores situacionales (hábitat y recursos, coyuntura, azar o fortuna).

Rivas defiende que el posicionamiento de la Psicología Vocacional en la persona, pero sin olvidarnos de los factores contextuales. Esto es así, ya que está demostrado que un 47,2% de la conducta vocacional corresponde a factores individuales (Rivas, 2003). La frase Taylorista que simplifica esta idea dice: “el hombre no debe ser para el trabajo, sino el trabajo para el hombre” (Rivas, 1995).

Los intereses personales deben ser los que marquen el rumbo de la conducta vocacional y las aptitudes el potencial que dirán hasta dónde podemos llegar (García, 2017).

2.5 Distintas teorías explicativas

Es en el siglo XX cuando surge la Psicología Vocacional, basada en la combinación de aspectos psicogénicos y sociogénicos (explicados anteriormente) (García, 2017).

Rivas (1988) distingue los siguientes siete enfoques vocacionales que permiten analizar el proceso de Asesoramiento Vocacional:

- Enfoque centrado en la Teoría del Rasgo.
- Enfoque Psicodinámico.
- Enfoque evolutivo.
- Enfoque conductual/cognitivo.
- Enfoque centrado en la perspectiva social.
- Enfoque centrado en un tratamiento computarizado.

Resulta preciso agruparlos en tres enfoques, que pondrán de manifiesto sus diferencias (García, 2017; Martínez García, 1998):

- Enfoque individualista: se estima que la conducta vocacional está determinada por factores individuales. Aquí entrarían el enfoque psicodinámico y el centrado en la Teoría del Rasgo.
- Enfoque ambientalista: se plantea que la conducta vocacional está determinada por factores sociales, estructurales y económicos. Esta teoría engloba los enfoques más conductistas.

- Enfoque interactivo: se considera la existencia de una interacción de factores individuales y ambientales. Aquí entran la mayoría de enfoques evolutivos y el conductual/cognitivo.

Hoy en día, nos apoyamos en el enfoque interactivo, tal y como muestra la definición de Rivas, ya que la conducta vocacional es considerada un proceso de interacción entre la persona y la sociedad (García, 2017; Martínez García, 1998).

Las aportaciones de Ginzberg sobre la conducta vocacional en los años 50, han sido superadas por Super, Crites y Ossipow, Pelletier y Rivas. Entre los más relevantes, nos encontramos tanto a Donald Super y a Francisco Rivas, cada uno con su propio modelo (Martínez García, 1998).

2.5.1 Modelo de Donald Super (1953)

Distingue cuatro períodos pertenecientes al ciclo vital o “life span” de la persona, que se deberían tener en cuenta a la hora de realizar la Orientación Vocacional (García, 2017 y Martínez García, 1998):

- Periodo de crecimiento: hasta los 14 años de edad.
- Periodo de exploración: dentro de este periodo, se diferencian las siguientes etapas:
 - Etapa de tanteo: esta etapa comienza a los 15 y termina a los 17 años de edad. El adolescente quiere información, y puede tener una ligera opinión de lo que quiere, pero no tiene claros sus objetivos.

- Etapa de transición: la presente etapa transcurre desde los 18 hasta los 21 años de edad. El adolescente tiene información más concreta y personalizada y puede sentirse identificado con algún área en concreto.
- Etapa de ensayo: la duración de esta etapa es desde los 22 hasta los 24 años de edad, en los que el joven quiere buscar su primer empleo para poder especializarse.
- Periodo de afirmación: transcurre desde los 24 hasta los 44 años de edad, según Super.
- Periodo de mantenimiento: dura desde los 45 años hasta jubilarse.
- Periodo de declive: comienza con la propia jubilación.

Super definió el concepto de “madurez vocacional”, considerado hoy en día como la “Capacidad de manejar adecuadamente la información que se obtiene del propio medio y la construcción de un concepto de sí mismo realista y ponderado con la situación de que parte el adolescente” (Rocabert y otros, 1990 citados en Martínez García, 1998).

Distingue las siguientes etapas que transcurren desde la infancia hasta la madurez vocacional (Rivas, 2003):

- Declive: menos actividades lúdicas y de entretenimiento.
- Mantenimiento: elecciones escolares.
- Establecimiento: trata de situarse en un campo vocacional.
- Exploración: aprende que hay distintas oportunidades y opciones.
- Crecimiento: desarrolla el autoconcepto y lo contrasta con sus realizaciones.

2.5.2 Modelo de Rivas (1988)

Dado que las investigaciones realizadas por este psicólogo han sido con muestras españolas, los resultados se ajustan mejor a nuestra cultura (García, 2017 y Martínez García, 1998).

Según este autor, los periodos serían los siguientes (García, 2017 y Martínez García, 1998):

- Periodo de iniciación pre-vocacional: se refiere a los jóvenes de Educación Secundaria Obligatoria, los cuales realizan ensayos de conductas vocacionales, pero sin comprometerse aún.
- Periodo de la decisión e implicación vocacional: va desde los 17 a los 20 años de edad y se caracteriza por el interés por un área en concreto, con el objetivo de responder a presiones sociales.

Basándonos en este último modelo, podemos distinguir las variables influyentes en el proceso de decisión vocacional, que han de tenerse en cuenta a la hora de realizar la Orientación Vocacional con los alumnos y alumnas (García, 2017; Martínez García, 1998). Muchas de estas coinciden con la psicogénesis y sociogénesis definida por Rivas:

- Variables personales:
 - Biodatos.
 - Aptitudes o capacidades.

- Intereses o preferencias vocacionales.
 - Constructos personales.
 - Problemática vocacional y madurez vocacional.
 - Expectativa de logro.
 - Estilos decisionales.
 - Factores psico-emocionales.
- Variables socio-familiares:
 - Variables familiares:
 - Nivel económico.
 - Estatus profesional.
 - Nivel socio-cultural.
 - Variables sociales:
 - Nivel socio-económico.
 - Recursos disponibles-accesibles.
 - Servicios sociales-asistenciales.

2.6 Autoconocimiento: en busca del autoconcepto vocacional

De acuerdo las aportaciones de Martínez-García en 1998, las fases del Asesoramiento Vocacional son las siguientes:

- Identificación y definición apropiada.
- Búsqueda y selección de estrategias.
- Análisis valorativo de las estrategias.
- Adopción de la estrategia más adecuada.

La primera fase trata de identificarse y conocerse a uno mismo, por lo tanto, se debe comenzar mediante el proceso conocido como: autoconocimiento (García, 2017).

El autoconocimiento permite realizar un buen análisis de sí mismos. Gracias a ello, las decisiones son menos traumáticas y más acertadas (García, 2017). En este caso, nos lleva a poder descubrir aquellos componentes de la psicogénesis, ya que, se relaciona con la dimensión interna de la persona.

Si aplicamos el autoconocimiento en el proceso de Orientación Vocacional, este nos lleva considerar el autoconcepto vocacional. Es el concepto multidimensional o autoimagen que cada uno tiene de sí mismo, vertiente cognitiva de la personalidad individual del sujeto que se conoce en relación a su conducta vocacional (Rivas, 1995). Es un “aspecto del sí mismo (self), de la personalidad individual del sujeto que reflexiona sobre su conducta vocacional en el medio socioprofesional en el que se desenvuelve”. Estas ideas resultan ser los indicadores más potentes en el Asesoramiento Vocacional de los jóvenes (Rivas, 2003).

Es importante que todo esto nos guíe a la hora de tomar la decisión final. Según Rivas “la conducta vocacional del individuo no se produce en el vacío ni es mera elucubración en su origen, sino que interactúa con las demandas socioculturales y tiende al realismo a la hora de dirigir sus propósitos y proyectos personales”.

CAPÍTULO 2

3. HIPÓTESIS

Esta revisión trata de confirmar dos hipótesis principales:

“El autoconocimiento es un aspecto poco considerado en las intervenciones de Orientación Vocacional y pocos lo incluyen como elemento de apoyo en sus programas”.

“Aquellos programas de Orientación Vocacional que incluyen aspectos como el autoconocimiento, y otras variables relacionadas con él, tienen efectos positivos en la toma de decisión vocacional”.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

El presente estudio se ha centrado en analizar intervenciones que ofrecen un servicio de Orientación Vocacional entre estudiantes y adultos emergentes (menores de 30 años) dentro de países de la Unión Europea con el fin de analizar la relación entre el autoconocimiento y la decisión vocacional.

4.2. Objetivos específicos

Comprobar si el autoconocimiento se incluye en las metodologías de Orientación Vocacional utilizadas en los centros educativos u otras instituciones de la Unión Europea que asesoran en este ámbito.

Explorar el impacto que puede tener el autoconocimiento personal en el proceso que gira en torno a la decisión de carrera o profesión.

Describir la relación entre las variables relacionadas con el autoconocimiento personal y la decisión profesional.

5. METODOLOGÍA

5.1. Estrategia de búsqueda

En primer lugar, se hizo una búsqueda de artículos en la colección principal de la base de datos Web of Science. Para ello, se utilizó la siguiente estrategia: (“vocational guidance” OR “career counseling”) AND (“self”). La búsqueda se limitó a publicaciones en la colección principal de Web of Science durante los últimos 5 años (2014-2019).

5.2. Selección de los diferentes estudios

Los criterios de inclusión utilizados para la selección de los artículos científicos, fueron: (1) “escrito en español o en inglés”, (2) “llevado a cabo con población menor de 30 años”, dado que perseguimos que los sujetos de la muestra de estudio no hubieran tenido una experiencia profesional previa a la intervención” y (3) “que hubieran recibido una intervención dentro de un país perteneciente a la Unión Europea.

Se excluyeron aquellos estudios cuya población presentaba algún tipo de discapacidad o pertenecía a alguna minoría étnica o cultural. No se consideraron tesis ni conferencias en congresos, libros completos o capítulos de libros. Por desgracia, tampoco se pudo conseguir el texto completo de 5 artículos, los cuales fueron descartados ante la imposibilidad de conocer en profundidad la intervención que presentaban. Entre los artículos seleccionados, se encontraron 9 artículos que eran

revisiones de otros estudios. Estas revisiones fueron eliminadas por considerar una gran diversidad de intervenciones que no respondían a nuestros criterios de inclusión.

6. RESULTADOS

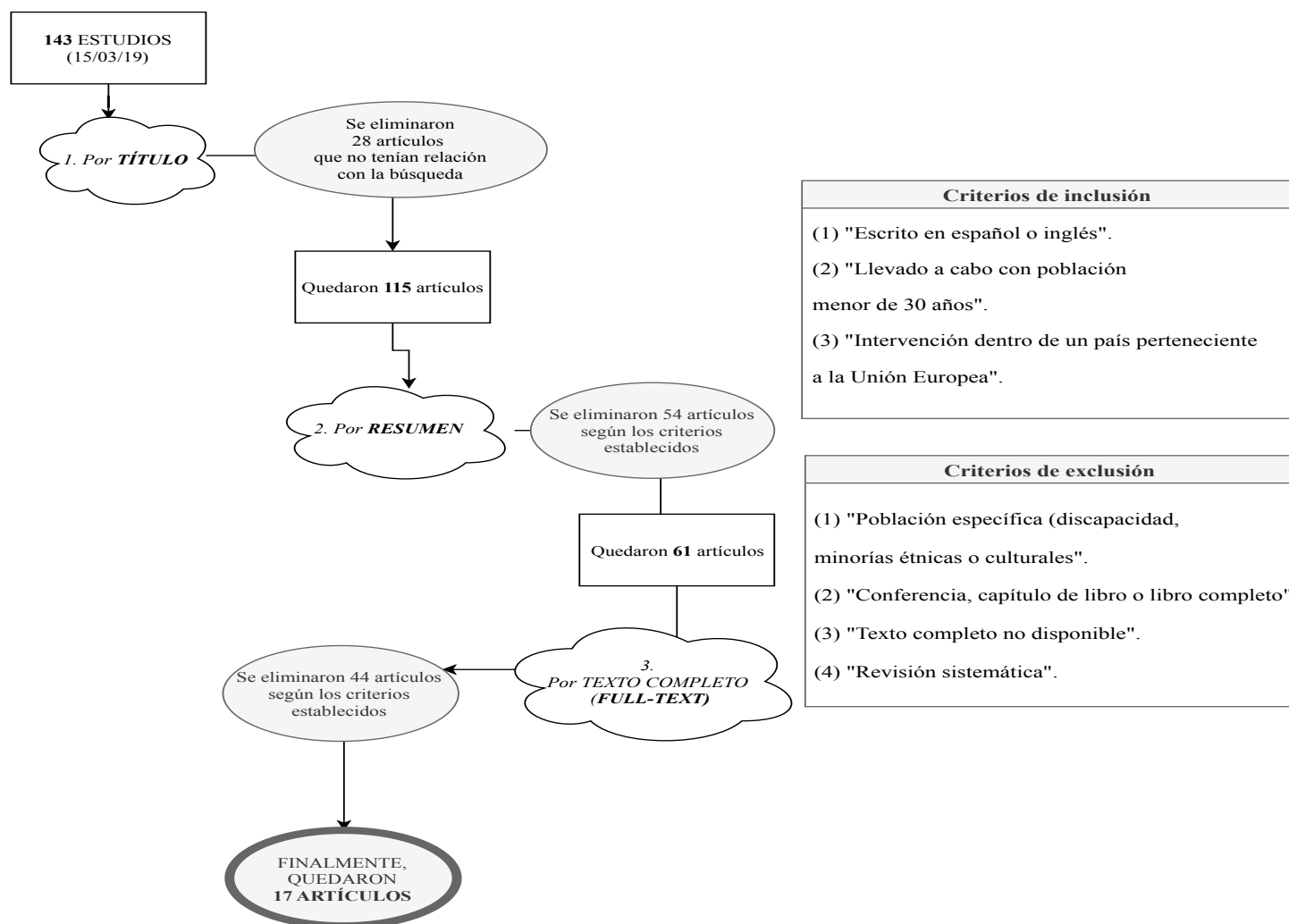


Diagrama de flujo 1: proceso de selección de artículos de la revisión sistemática.

Aplicando los filtros mencionados en la estrategia de búsqueda, aparecían un total de 143 artículos el día 15 de marzo del 2019. El proceso de selección según los criterios de inclusión y exclusión, fue el siguiente:

Se descartaron 28 artículos que se consideraron irrelevantes, ya que, con la lectura del título se veía que no cumplían los criterios seleccionados.

Tras la lectura de los resúmenes, se eliminaron 54 de los estudios, donde 28 contenían población no perteneciente a la Unión Europea, 4 se estudiaron con población adulta, 7 eran conferencias, o capítulos de algún libro, 5 estudiaban a población específica, tales como personas con discapacidad, o minorías étnicas, 4 eran revisiones sistemáticas, y 6 estudiaban variables que no tenían relación con el estudio.

Finalmente, después de realizar la lectura completa de los artículos restantes, se suprimieron 44. Esto fue así, ya que, nuevamente, 18 no contenían población de la Unión Europea, 6 estudiaban a población no adulta, 5 eran conferencias, o capítulos de algún libro, 2 estudiaban variables no relevantes para este estudio, 3 estaban disponibles en otro idioma, 5 no estaban disponibles, y 5 eran revisiones sistemáticas.

La muestra final la componen un total de 17 artículos. A continuación, se presenta un resumen con los principales hallazgos.

Desglose de estudios seleccionados en la revisión sistemática

CITA	TIPO DE ESTUDIO	LUGAR	POBLACIÓN	TAMAÑO MUESTRAL	OBJETIVO	PRINCIPALES HALLAZGOS
Vargas, R., Sánchez, M.I., Rothwell, A., Parra, Á. (2018)	Transversal	España	Estudiantes universitarios de 18 a 29 años, de distintas áreas	1502	Validar la Escala de Empleabilidad de Autopercepción en España (S-SPE)	<p>*Escala útil y válida para evaluar la empleabilidad percibida y la empleabilidad interna y externa entre los estudiantes universitarios españoles. Puede servir como:</p> <p>*Instrumento de detección de aquellos estudiantes que más ayuda necesitan con su elección vocacional</p> <p>*Base para diseñar programas de Orientación Vocacional</p> <p>*Instrumento de autoevaluación para el autoconocimiento de los estudiantes</p>
Santos, A., Wang, W., Lewis, J. (2018)	Transversal	Reino Unido	Estudiantes universitarios	472	<p>Determinar el impacto de la inteligencia emocional en las dificultades y en la autoeficacia de elección de carrera</p> <p>Investigar el papel de la autoeficacia en la decisión de carrera</p> <p>Examinar la validez y relevancia de las medidas existentes de inteligencia emocional en relación a la autoeficacia y dificultades de la decisión de carrera</p>	<p>*Las personas con alta inteligencia emocional, generalmente, tienen mayor conocimiento de sus emociones y mayor capacidad para tomar sus propias decisiones</p> <p>*La relación entre la inteligencia emocional y la dificultad para tomar decisiones está mediada por la autoeficacia de las decisiones vocacionales o de carrera</p> <p>*La autoconciencia de las emociones de uno reduce las dificultades para la toma de decisiones a través de la autoconfianza</p> <p>*Las intervenciones para desarrollar una buena inteligencia emocional deben centrarse en la autorreflexión, la expresión de las propias emociones y su uso correcto</p>

Desglose de estudios seleccionados en la revisión sistemática

CITA	TIPO DE ESTUDIO	LUGAR	POBLACIÓN	TAMAÑO MUESTRAL	OBJETIVO	PRINCIPALES HALLAZGOS
Ebner, K., Thiele, L., Spurr, D., Kauffeld, S. (2018)	Transversal	Alemania	Primer estudio: 300 estudiantes y empleados Segundo estudio: 322 empleados y universitarios	622	Validar la versión alemana del Perfil de Toma de Decisiones de Carrera (G-CDMP)	<p>*La validez de la versión alemana del Perfil de Toma de Decisiones de Carrera era adecuada</p> <p>*Los factores de personalidad están relacionados con los comportamientos de decisión de carrera</p> <p>*La dependencia de los demás, la consulta a los demás y el deseo por complacerles se relacionaba negativamente con la adaptabilidad profesional</p> <p>*Las intervenciones de carrera deben centrarse en facilitar estilos de decisiones de carrera más independientes</p>
Lo Presti, A., Pace, F., Lo Cascio, V., Capuano, M. (2017)	Transversal	Italia	870 estudiantes de 2° de bachillerato y 1190 estudiantes universitarios	2060	Estudiar la validez de la versión italiana del Inventario de Factores de Carrera (herramienta utilizada para evaluar las dimensiones cognitivas, personales y emocionales de la indecisión vocacional)	<p>*La versión italiana del Inventario de Factores de Carrera es un instrumento válido y confiable para evaluar las dimensiones de la indecisión vocacional. Puede servir como:</p> <p>*Medida corta y simple para ayudar en el diagnóstico diferencial de la independencia profesional</p> <p>*Para complementar intervenciones de Orientación Profesional, facilitando la aclaración del individuo (examina aspectos internos)</p>

Desglose de estudios seleccionados en la revisión sistemática

CITA	TIPO DE ESTUDIO	LUGAR	POBLACIÓN	TAMAÑO MUESTRAL	OBJETIVO	PRINCIPALES HALLAZGOS
Hirschi, A., Valero, D. (2017)	Transversal	Suiza	Adolescentes en su primer año de Formación Profesional	312	Examinar la relación entre los eventos casuales y la motivación laboral entre los adolescentes en la formación profesional; en otras palabras, poco después de una importante transición de carrera	<p>*Independientemente del grado de eventos casuales percibidos, tener una clara imagen de los propios intereses, objetivos y preferencias es esencial para la motivación laboral</p> <p>*Los asesores deben abordar los eventos casuales y trabajar simultáneamente con los clientes para ayudarles a conocer su identidad vocacional y desarrollar objetivos en base a ella</p>
Bubic, A. (2017)	Transversal	Croacia	Estudiantes universitarios de último año especializados en Ciencias Sociales, o Humanidades	268	Investigar cómo las creencias de las personas sobre sus propias habilidades vocacionales (como la autoeficacia en las decisiones de carrera) pueden asociarse a su percepción de control académico, autoestima, autocompetencia y optimismo de carrera	<p>*La autoeficacia de la decisión de carrera es un predictor significativo del optimismo en el trabajo. Así como también mediador de la influencia entre la autocompetencia y el control académico. Se relacionó también con la autoestima</p> <p>*Importancia de las auto creencias o percepciones sobre uno mismo en las consideraciones de carrera</p>

Desglose de estudios seleccionados en la revisión sistemática

CITA	TIPO DE ESTUDIO	LUGAR	POBLACIÓN	TAMAÑO MUESTRAL	OBJETIVO	PRINCIPALES HALLAZGOS
Falcón-Linares, C., Arraiz-Pérez, A. (2017)	Estudio de caso (transversal)	España	1º y 2º curso del grado de Magisterio Infantil	17	<p>Describir e interpretar la construcción de proyectos vitales de estudiantes con la técnica de desarrollo de un portafolio. Más específicamente:</p> <p>Comprender el proceso de orientación desarrollado al utilizar el portafolio y con el acompañamiento de la tutora</p> <p>Indagar el potencial de un formato de portafolio profesional para los estudiantes de magisterio</p>	<p>*El Portafolio de Orientación Profesional puede convertirse en una herramienta útil para solucionar la gran desorientación de muchos estudiantes, ya que:</p> <p>*Se trata de un espacio guiado donde construir sus propias metas, de manera personalizada</p> <p>*Les permite reflexionar sobre su pasado, presente y futuro, hacer explícito aquello que sienten, conocer sus fortalezas y debilidades, organizar ideas, aumentar la autoestima y percibir más control sobre su carrera</p> <p>*En definitiva, les permite conocerse mejor</p>
Klonek, E.F., Wunderlich, E., Spurr, D., Kauffeld, S. (2016)	Longitudinal	Alemania	14 consejeros (Psicólogos) y 14 clientes (universitarios a punto de graduarse)	28	<p>Investigar las interacciones dinámicas dentro de una intervención de Orientación Vocacional centrada en la Entrevista Motivacional (IM)</p>	<p>*Las conductas de asesoramiento recomendadas por MI están facilitando las intervenciones de carrera</p> <p>*Los asesores con comportamientos coherentes de IM (ayudar a conocer las fortalezas, preguntas abiertas, reflexiones, énfasis en la autonomía) y ayudan a los clientes a contar su propia historia, en vez de servir como expertos establecen una mejor orientación profesional</p>

Desglose de estudios seleccionados en la revisión sistemática

CITA	TIPO DE ESTUDIO	LUGAR	POBLACIÓN	TAMAÑO MUESTRAL	OBJETIVO	PRINCIPALES HALLAZGOS
Chiesa, R., Massei, F., Guglielmi, D. (2016)	Longitudinal	Italia	Estudiantes de 15 escuelas diferentes, de 4º de la ESO y 2º de un curso profesional	280	Investigar cómo una intervención vocacional de grupo estructurado puede mejorar la capacidad de los estudiantes para el proceso de toma de decisiones sobre la carrera. Concretamente, su mejora en la autoeficacia en la toma de decisiones de carrera, en su exploración de carrera y en la ansiedad de elección	<p>*La intervención de grupo estructurado puede mejorar la autoeficacia en la toma de decisiones de carrera, la exploración de carrera, pero puede tener efectos inconsistentes en cuanto a la ansiedad</p> <p>*Además, las características de los participantes pueden jugar un papel importante en la determinación de los resultados de la intervención</p> <p>*La intervención fue efectiva para aquellos con bajas expectativas y alta motivación de cambio. De hecho, nuestros hallazgos indicaron que la intervención fue efectiva, particularmente para los participantes con bajas expectativas hacia la intervención y con una alta motivación para cambiar</p>
Bubic, A., Ivanisevic, K. (2016)	Transversal	Croacia	Estudiantes de último año de primaria (octavo) de 5 colegios diferentes	303	<p>Explorar la interrelación entre las siguientes variables (SEM) en relación a las decisiones de carrera en el último curso de primaria:</p> <p>*Autoeficacia de la decisión de carrera</p> <p>*Estabilidad emocional</p> <p>*Competencia emocional</p> <p>*Preocupaciones con respecto a la transición o al cambio</p>	<p>*La competencia emocional era un predictor significativo de la autoeficacia en las decisiones de carrera. Esto indica que la capacidad para controlar experiencias emocionales de uno mismo hace que las personas se vean a sí mismas como competentes y capaces de lograr con éxito las tareas vocacionales exigentes</p> <p>*La estabilidad emocional era un predictor de las preocupaciones de carrera</p> <p>*La influencia directa entre autoeficacia y preocupaciones de carrera se vio solo en las niñas</p> <p>*Los estudiantes indecisos tenían puntuaciones más bajas de autoeficacia y experimentaron más inquietudes profesionales</p>

Desglose de estudios seleccionados en la revisión sistemática

CITA	TIPO DE ESTUDIO	LUGAR	POBLACIÓN	TAMAÑO MUESTRAL	OBJETIVO	PRINCIPALES HALLAZGOS
Suárez-Ortega, M., Sánchez-García, M. García-García, M. (2016)	Transversal	España	Personas inscritas en el SAE y en el programa Andalucía Orienta	214	<p>Identificar las necesidades de mejora en los servicios de orientación para el empleo en Andalucía</p> <p>Identificar y analizar las buenas prácticas de orientación según los puntos fuertes y débiles percibidos</p>	<p>*En cuanto a las necesidades de mejora de estos servicios, se vio que la Orientación se percibe como insuficiente, limitada, con disponibilidad y horarios limitados, que no se adecuan a las demandas de cada uno, que ofrecen poca información y habiendo burocracia</p> <p>*Las buenas prácticas se asocian a la ayuda para el autoconocimiento, para reforzar la autoestima, seguridad y toma de decisiones, con profesionales que promuevan la actitud motivadora</p> <p>*Se necesita un modelo integral, que se adecue a las necesidades de cada uno, es decir, que sea más personalizado y que ofrezca un seguimiento</p>
Magnano, P., Paolillo, A., Giacominielli, B. (2015)	Transversal	Italia	Estudiantes de 16 a 22 años pertenecientes a distintos colegios	803	Comprobar si el optimismo disposicional está relacionado positivamente con los estilos efectivos de toma de decisiones y relacionado negativamente con los estilos no efectivos de toma de decisiones (duda, dilación, delegación)	<p>*Existe una relación positiva entre el optimismo y el estilo de toma de decisiones efectivo</p> <p>*Existe una relación negativa entre el optimismo y los estilos de toma de decisiones no efectivos</p>
Kronholz, J.F. (2015)	Reporte de un caso	No especifica (por razones de confidencialidad de la cliente)	Estudiante universitaria de 19 años	1	Estudiar cómo identificar una preparación adecuada del cliente para participar en la Orientación Profesional. Utiliza el modelo de 3 niveles (intervenciones directas, breves y de autoayuda)	<p>*El modelo de prestación de servicios de tres niveles propuesto por Sampson y colaboradores en el 2004 puede servir de marco efectivo y flexible para ayudar en las inquietudes profesionales</p> <p>*Muchos factores afectan la preparación de una persona, así como las metacogniciones negativas, la falta de autoconocimiento o las complejidades en el proceso de toma de decisiones</p>

Desglose de estudios seleccionados en la revisión sistemática

CITA	TIPO DE ESTUDIO	LUGAR	POBLACIÓN	TAMAÑO MUESTRAL	OBJETIVO	PRINCIPALES HALLAZGOS
Gessnitzer, S., Schulte, E.M., Kauffeld, S. (2015)	Longitudinal	Alemania	Primer estudio: 341 universitarios, con título o doctorado Segundo estudio: 574 universitarios, con título o doctorado	915	Desarrollar VaMoS (Affective Values, Cognitive Motives and Skills). Instrumento que mide tres características personales importantes para la carrera: los valores afectivos, los motivos cognitivos y habilidades de manera eficiente	<p>*Vamos responde a la solicitud de herramienta de evaluación en orientación profesional</p> <p>*Busca la congruencia o el ajuste a nivel individual</p> <p>*Detecta conflictos intrapersonales que pueden afectar al equilibrio persona-trabajo. Deben tenerse en cuenta en las decisiones de carrera</p> <p>*Ayuda al conocimiento de uno mismo</p>
Bubic, A., Krile, K., Kuzman, I. (2015)	Transversal	Croacia	Estudiantes de último año de secundaria.	361	Estudiar en estudiantes del último año de secundaria sus percepciones sobre habilidades propias relacionadas con el dominio vocacional, como las creencias de autoeficacia en la decisión de carrera. Así como también, sus objetivos y actitudes hacia la educación	<p>*Estos son los factores predictivos significativos de la autoeficacia en la toma de decisiones de carrera:</p> <p>*Enfoque de dominio</p> <p>*Evitación del rendimiento, y las metas de evitación del trabajo</p> <p>*Participación en actividades extracurriculares</p> <p>*Actitud hacia la educación</p> <p>*Las experiencias educativas o académicas de cada uno configuran tanto sus creencias académicas, así como sus metas educativas. Estas influyen en el desarrollo de creencias sobre uno mismo (por ejemplo, en la autoeficacia) en el dominio vocacional</p>

Desglose de estudios seleccionados en la revisión sistemática

CITA	TIPO DE ESTUDIO	LUGAR	POBLACIÓN	TAMAÑO MUESTRAL	OBJETIVO	PRINCIPALES HALLAZGOS
Brouzos, A., Vassilopoulos, S., Korfiati, A., Baourda, V. (2015)	Transversal	Grecia	Estudiantes entre los 12 y los 16 años de edad	931	Examinar las necesidades de asesoramiento de una muestra de estudiantes de secundaria. Además, evaluó el efecto de la edad, el género y el rendimiento escolar en cuanto a dichas necesidades	<p>*Los adolescentes griegos percibían que necesitaban apoyo mayor en las áreas de habilidades de aprendizaje, orientación o desarrollo vocacional y valores sociales</p> <p>*Las alumnas, los alumnos y alumnas más mayores y aquellos con resultados académicos buenos, pero no excelentes, expresaron mayores necesidades de apoyo</p>
Puffer, K.A. (2015)	Longitudinal	Estudio internacional	Estudiantes de pregrado	451	Conocer el mundo emocional de las personas que exploraban opciones vocacionales o información de carreras. Indagar sobre el funcionamiento emocional de aquellas personas que deben tomar decisiones vocacionales	<p>*Independientemente del origen de las vocaciones asignadas por el ordenador, los estudiantes tuvieron más emociones positivas que negativas</p> <p>*Las emociones más recurrentes fueron: el interés, el desafío, la atracción, la emoción, la satisfacción y la sorpresa</p>

Tras analizar los dieciocho estudios, cabe destacar que la mayoría se centra en la dimensión interna de la conducta vocacional; en la psicogénesis. Es decir, aquella que tiene en cuenta los aspectos o factores internos de la persona y cómo estos influyen en la decisión de carrera o profesión.

En primer lugar, la mitad del total de los estudios seleccionados tienen como objetivo estudiar el impacto de variables como la inteligencia o mundo emocional, la autoeficacia, motivación, creencias, percepciones de las propias habilidades, el optimismo etc. en el proceso de decisión vocacional. Se trata de factores internos que influyen de una u otra forma en este tipo de decisiones (Santos, Wang, Lewis, 2018; Hirschi, Valero, 2017; Bubic, 2017; Klonek, Wunderlich, Spurk, Kauffeld, 2016; Chiesa, Massei, Guglielmi, 2016; Bubic, Ivanisevic, 2016; Magnano, Paolillo, Giacominielli, 2015; Bubic, Krile, Kuzman, 2015; Puffer, 2015).

Tres de estos nueve estudios analizan el mundo emocional de las personas en relación a la conducta vocacional (Santos, Wang, Lewis, 2018; Bubic, Ivanisevic, 2016; Puffer, 2015).

Dos están de acuerdo en que las personas con alta inteligencia emocional, son personas que conocen y saben gestionar sus propias emociones, así como las emociones de los demás. Esta habilidad se adquiere mediante la autorreflexión y uso correcto de las propias emociones. Permite que las personas puedan tomar decisiones de forma más sencilla y segura. Así que, favorece también el proceso de toma de decisiones tan

importantes, como es, la decisión de carrera. Por lo tanto, personas con alta inteligencia emocional son más eficaces a la hora de seleccionar su camino profesional (Santos, Wang, Lewis, 2018; Bubic, Ivanisevic, 2016).

Además, las personas que tienen más control sobre sus emociones se perciben como competentes y más capaces de lograr con éxito las tareas vocacionales (Santos, Wang, Lewis, 2018; Bubic, Ivanisevic, 2016).

Aunque sea una etapa complicada, según el estudio de Puffer en 2015, las emociones que predominan durante el proceso son: el interés, el desafío, la atracción, la emoción, la satisfacción, y la sorpresa. Por lo que, la mayoría de emociones que causa son positivas.

Hay cinco artículos que sacan conclusiones acerca de la autoeficacia (Santos, Wang, Lewis, 2018; Bubic, 2017; Bubic, Ivanisevic, 2016; Bubic, Krile, Kuzman, 2015; Chiesa, Massei, Guglielmi, 2016).

De acuerdo con el estudio más antiguo (2015), las experiencias educativas y académicas de cada uno configuran las creencias propias, la autoeficacia, en relación al dominio vocacional. También la competencia emocional, o el conocimiento de las propias emociones hace que se desarrolle este aspecto (Bubic, Ivanisevic, 2016).

Todos están a favor de que la autoeficacia facilita la decisión vocacional. Las personas con una alta autoeficacia tienen menos riesgo de caer en la indecisión vocacional y viceversa.

Bubic (2017) concluye diciendo que, además de asegurar la efectividad en la decisión de carrera, es también un predictor significativo del optimismo en el trabajo.

Además, según el estudio italiano del 2016, al realizar una estructuración de grupo, es decir, al realizar la intervención con un grupo de características similares u homogéneas, aumenta su autoeficacia en la toma de decisiones. Esto es porque los miembros del grupo se ven más identificados unos con otros, y el asesoramiento es más personalizado.

Algunos artículos también estudian el factor de la motivación en relación a la conducta vocacional (Klonek, Wunderlich, Spurk, Kauffeld, 2016; Hirschi, Valero, 2017).

Se afirma lo dicho anteriormente, ya que hablan sobre los eventos causales, los cuales nos hacen tener una imagen más clara sobre nosotros mismos. Es decir, lo que vivimos hace que configuremos la percepción de nosotros mismos. Conocer nuestros intereses, objetivos, necesidades, preferencias, es algo fundamental y necesario para que se establezca la motivación laboral. Por lo tanto, es importante que los asesores ayuden al autoconocimiento de cada uno, a descubrir la propia identidad vocacional y a empezar a construir a partir de esta (Klonek, Wunderlich, Spurk, Kauffeld, 2016).

La Entrevista Motivacional es un estilo de comunicación centrado en el cliente. Por lo que, los asesores deben ayudar, mediante preguntas abiertas, reflexiones etc. a que los clientes construyan su propia historia. Es así como se resuelve la ambivalencia y aumenta la motivación. Y como bien mencionan Chiesa, Massei, y Guglielmi, aquellas

con una alta motivación de cambio son las personas a las que más efectiva les parece la intervención.

Por otro lado, hay uno de los estudios que demuestra que hay relación entre el optimismo y los estilos de toma de decisiones, siendo esta positiva con los estilos efectivos y negativa con los no efectivos. Por lo tanto, el esfuerzo que suponga este tipo de decisión también estará limitado por el optimismo (Magnano, Paolillo, Giacominielli, 2015).

En segundo lugar, otros autores examinaron la necesidad de Asesoramiento Vocacional en distintas muestras, así como también la forma en que estas se realizan o el tipo de asesoramiento en ciertas regiones (Suárez-Ortega, Sánchez-García, García-García, 2016; Brouzos, Vassilopoulos, Korfiati, Baourda, 2015).

Según estos, hay una gran necesidad de Orientación Vocacional. Se percibe como insuficiente, limitada y poco personalizada. Además, también manifiestan la necesidad de ser ayudados en el autoconocimiento.

Uno de los anteriores estudios, halló que las buenas prácticas de Asesoramiento Vocacional se basan en la ayuda para el autoconocimiento, pues refuerza la autoestima, la seguridad y la capacidad de tomar decisiones. La falta de autoconocimiento y las metacogniciones negativas dificultan el proceso de toma de decisiones (Kronholz, 2015). Para ello, es necesario que el profesional utilice un modelo integral personalizado con actitud motivadora (Kronholz, 2015; Suárez-Ortega, Sánchez-García, M. García-García, 2016).

El estudio de Falcón-Linares y Arraiz-Pérez del 2017, habla de un método en concreto que sería efectivo en el Asesoramiento Vocacional: el Portfolio de Orientación Profesional. Se trata de un portfolio o diario que escribe cada estudiante, donde reflexiona acerca de sus fortalezas, sus debilidades e ideas de manera personalizada. Esto permite que aumente el autoconocimiento, la autoestima y control sobre su carrera. Por lo que, es una herramienta efectiva que facilita la toma de decisiones de carrera.

Finalmente, cuatro de los estudios confirman la validez de distintas escalas: la Escala de Empleabilidad de Autopercepción (España), el Perfil de Toma de Decisiones de Carrera (Alemania), el Inventario de Factores de Carrera (Italia), y Vamos (Alemania) (Gessnitzer, Schulte, Kauffeld, 2015; Lo Presti, Pace, Lo Cascio, Capuano, 2017; Vargas, Sánchez, Rothwell, Parra, 2018; Ebner, Thiele, Spurk, Kauffeld, 2018). Estas comparten base interdisciplinar y estudian factores internos de la persona. Ayudan a construir el autoconocimiento, ya que buscan descubrir las incongruencias internas para poder identificar los factores que llevan a la indecisión vocacional. Así como ver cuáles son aquellos que llevan a las buenas decisiones de carrera.

7. CONCLUSIÓN FINAL

Acorde con el estudio presente, la Orientación o Asesoramiento Vocacional y Profesional es un servicio que trata de acompañar a los alumnos y alumnas en la decisión de carrera o profesión vocacional. La forma más común de realizarla es en los Departamentos de Orientación de los centros escolares (García, 2017).

Los resultados de nuestra revisión han mostrado que los factores internos, como la inteligencia emocional, la autoeficacia en la toma de decisiones, el optimismo, la percepción sobre las habilidades propias y la motivación son factores que están relacionados positivamente con el autoconocimiento, así como también, son codeterminantes de la conducta vocacional (Santos, Wang, Lewis, 2018; Hirschi, Valero, 2017; Bubic, 2017; Klonek, Wunderlich, Spurk, Kauffeld, 2016; Chiesa, Massei, Guglielmi, 2016; Bubic, Ivanisevic, 2016; Magnano, Paolillo, Giacominielli, 2015; Bubic, Krile, Kuzman, 2015; Puffer, 2015).

La percepción general en cuanto a este servicio es que se trata de un apoyo limitado que puede mejorar centrándose más en la dimensión interna o personal de cada uno, más que en el simple hecho de informar sobre distintas carreras o profesiones. Concretamente, algunos estudios ponen de manifiesto la necesidad que algunas personas refieren de ser ayudadas en el autoconocimiento (Suárez-Ortega, Sánchez-García, García-García, 2016; Brouzos, Vassilopoulos, Korfiati, Baourda, 2015).

El autoconocimiento es un concepto muy amplio el cual nos permite tener una determinada percepción de nosotros mismos. Ayuda a construir la identidad o concepto

vocacional y facilita el proceso de toma de decisiones de carrera, lo que hace que haya menos riesgo de caer en la indecisión vocacional. Está relacionado con el desarrollo de los factores internos mencionados, donde, en especial la autoeficacia es de gran importancia. Se trata de la percepción de ser eficaz en algo en concreto. En este caso, la autoeficacia en la toma de decisiones es fundamental para una decisión más efectiva.

Por lo tanto, queda claro que, aunque no directamente, todos los estudios hacen referencia a la dimensión interna de la persona o psicogénesis en el Asesoramiento Vocacional y Profesional. Es necesario que, para desarrollar una buena práctica de asesoramiento personalizado, se tenga más en cuenta el autoconocimiento.

ANEXOS

8. ANEXO 1: EL AUTOCONOCIMIENTO COMO ELEMENTO CLAVE EN LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL: UNA PROPUESTA METODOLÓGICA

8.1 Metodología del proceso de Orientación Vocacional

A continuación, se presenta un modelo que puede servir como guía para una Orientación Vocacional Individualizada eficaz. Este modelo tiene como base la idea de dar prioridad a la psicogénesis, o factores individuales y personales, sin olvidar la sociogénesis, o factores ambientales.

8.1.1 Autoconocimiento

El autoconocimiento es el primer aspecto, y el más importante a trabajar con los alumnos y alumnas en el Asesoramiento Vocacional. Lo ideal es que se trabaje desde primeros cursos de la ESO, con la colaboración del Departamento de Orientación y los tutores, que incluyen actividades de autoconocimiento en los distintos proyectos del currículo (García, 2017).

Al trabajarse de forma habitual en los distintos cursos de la ESO, permite que las decisiones sean más acertadas, y menos traumáticas (García, 2017).

El autoconocimiento supone realizar un análisis de sí mismo, identificando las propias fortalezas, intereses y áreas de mejora (García, 2017). Para poder ponerlo en práctica, se utilizan las siguientes herramientas:

8.1.1.1 Entrevista vocacional

Es considerada la mejor técnica de orientación y se divide en distintas fases (García, 2017):

Preparación: el orientador recopila información académica y relacional sobre el asesorado o asesora y adapta la entrevista al caso.

Apertura: es necesario establecer la sintonía o el rapport para que el resto de fases resulten útiles. Se establece un entorno de seguridad, en un lugar apropiado y tranquilo y dejando claro que todo lo que se trate, además de no ser juzgado, será absolutamente confidencial.

Desarrollo: la escucha es fundamental en esta fase. Para ello, es necesario hacer preguntas, preferiblemente abiertas, es decir, aquellas que no permitan respuestas automáticas como “sí” y “no”. Se plantearán preguntas que hagan reflexionar sobre los intereses, fortalezas, debilidades, dificultades, circunstancias y objetivos (en relación a la información previa obtenida). Es recomendable utilizar la visión de sí mismo también desde la perspectiva de los demás, ya que, muchas veces es difícil definirse a uno mismo. Para finalizar, se propone a la persona que elabore un plan de acción, que le ayude a identificar su objetivo, y así, dar los pasos que debe seguir para llegar a este.

Cierre: se recapitula sobre lo tratado en las fases anteriores y se establece la forma en la que se hará el seguimiento.

Seguimiento: es muy importante identificar si el alumno o alumna ha progresado, así como proporcionar ayuda adicional en caso de que fuese necesario.

8.1.1.2 Análisis DAFO

El análisis DAFO es una herramienta útil para identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Fue creado para trabajarse con empresas, pero poco a poco se ha ido extendiendo a otros ámbitos (García, 2017).

El objetivo es que, mediante preguntas, el alumno o alumna identifique aspectos internos y externos, tanto positivos como negativos, que puedan afectar a su objetivo y ayudarlo a tomar una decisión (García, 2017).

8.1.1.3 Ventana de Johari

Esta herramienta fue creada por los psicólogos Joseph Luft y Harry Ingham. Se trata de un cuadro dividido en cuatro partes (García, 2017):

- Área libre o abierta: *lo que conozco de mí mismo y los demás también conocen.*
- Área ciega: *lo que conocen de mí los que me rodean, pero yo no identifico.*
- Área oculta o privada: *lo que conozco de mí, pero los demás ignoran.*
- Área desconocida: *aquello que ni yo ni los que me rodean conocemos de mí.*
Algo inconsciente.

8.1.1.4 Cuestionarios y test de Orientación Vocacional

Existen pruebas válidas y fiables de las que pueden extraerse distintas conclusiones acerca de la Orientación Vocacional, como, por ejemplo: el Cuestionario para la Orientación Vocacional y Profesional EXPLORA, el Cuestionario de Intereses Profesionales CIPSA, el Inventario de Intereses y Preferencias Profesionales IPP-R y el Cuestionario de Preferencias Vocacionales KUDER-C (García, 2017).

8.1.2 Definición del objetivo académico y profesional

El objetivo es hacer que el alumno o alumna se plantee en qué lugar del mundo se ve trabajando, cómo se desplaza al trabajo, qué actividades realiza, quienes le rodean, cuál es su relación con ellos, cómo va vestido al trabajo etc. Son cuestiones para las que debe tener en cuenta la información trabajada en la primera fase (autoconocimiento). Además de hacer preguntas, se pueden utilizar dinámicas de visualización, las cuales ayudan al asesorado o asesora a ponerse en la situación de futuro y responder más fácilmente (García, 2017).

Es conveniente que no clasifique o asocie las respuestas a profesiones concretas, sino que, simplemente responda. Es el profesional quien debe ir enlazando la información que se trabaja en cada sesión (García, 2017).

8.1.3 Identificación de la profesión y formación a realizar

Se debe ayudar al alumno a conectar su objetivo profesional con profesiones existentes en el mercado laboral del momento, o con áreas de conocimiento existentes en la oferta educativa actual (García, 2017).

Los encuentros con profesionales de distintas áreas, la puesta en contacto con distintos profesionales, estancias en los puestos de trabajo, o simplemente, consultar páginas web informativas, como, por ejemplo, EDUCAWEB, son acciones que pueden ayudar al consultante en la decisión vocacional (García, 2017).

8.1.4 Identificación del itinerario formativo y análisis de la oferta académica

Posterior a la identificación de la profesión o profesiones de interés, es necesario que el alumno o alumna busque información sobre el itinerario formativo que deberá recorrer para poder llegar a ejercer en aquello que desea. Así, se hará una idea aproximada de la duración de sus estudios, y podrá considerar distintas opciones (García, 2017).

Hay factores que se debe tener en cuenta a la hora de seleccionar el tipo de estudios que quiere realizar, como son (García, 2017):

- Posibilidades económicas e intereses familiares.
- Centro público o privado.
- Localidad en la que realizará los estudios.

El orientador u orientadora debe facilitar al consultante referencias que puedan ayudarle. Por ejemplo, una página que contiene la clasificación mundial de 800

Universidades QS del mundo. También puede ponerle en contacto con otros alumnos que estén en cursos avanzados en la Universidad de interés del alumno o alumna, ya que pueden proporcionarles información relevante y más específica (García, 2017).

8.1.5 Toma de decisión y trámites de admisión

Es recomendable que una vez se haya tomado la decisión, se realice un seguimiento desde el Departamento de Orientación, para ver si se el consultante se siente satisfecho con la misma, e igualmente, ayudarle en todo lo que necesite a partir de este momento (García, 2017).

El Departamento de Orientación puede proporcionar ayuda en la matriculación de los estudios posteriores, en la elaboración de un plan estratégico para conseguir objetivos necesarios, como pueden ser, unos resultados académicos elevados. Así como también, ofrecer herramientas para una buena entrevista de trabajo, elaboración del Currículum Vitae, cartas de presentación etc. (García, 2017).

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Vargas, R., Sanchez-Queija, M. I., Rothwell, A., Parra, A. (2018). Self-perceived employability in Spain. *Education and Training*, 60(3):226-237. DOI: 10.1108/et-03-2017-0037.

Santos, A., Wang, W. W., Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 107:295-309. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.05.008.

Ebner, K., Thiele, L., Spurk, D., Kauffeld, S. (2018). Validation of the German Career Decision-Making Profile-An Updated 12-Factor Version. *Journal of Career Assessment*, 26(1):111-136. DOI: 10.1177/1069072716679996.

Lo Presti, A., Pace, F., Lo Cascio, V., Capuano, M. (2017). *Journal of Career Assessment*, 25(2):326-337. DOI: 10.1177/1069072714565857.

Hirschi, A., Valero, D. (2017). Chance Events and Career Decidedness: Latent Profiles in Relation to Work Motivation. *Career Development Quarterly*, 65(1):2-15. DOI: 10.1002/cdq.12076.

Bubic, A. (2017). The Relevance of Self-Evaluations for Students' Career Optimism. *Journal of Employment Counseling*, 54(3):100-114. DOI: 10.1002/joec.12059.

Falcon-Linares, C., Arraiz-Perez, A. (2017). Efficient and sustainable career construction: The Professional Portfolio as a resource at University Guidance. *Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 28(2):8-29. DOI no disponible.

García, J. (2017). *Orientación Vocacional y profesional MUP (especialidad orientación)*. Pamplona: Universidad de Navarra. Temas 1 y 2.

Klonek, F. E., Wunderlich, E., Spurk, D., Kauffeld, S. (2016). Career counseling meets motivational interviewing: A sequential analysis of dynamic counselor-client interactions. *Journal of Vocational Behavior*;94::28-38. DOI: 10.1016/j.jvb.2016.01.008.

Chiesa, R., Massei, F., Guglielmi, D. (2016). Career Decision-Making Self-Efficacy Change in Italian High School Students. *Journal of Counseling and Development*, 94(2):210-224. DOI: 10.1002/jcad.12077.

Bubic, A., Ivanisevic, K. (2016). The Role of Emotional Stability and Competence in Young Adolescents' Career Judgments. *Journal of Career Development*, 43(6):498-51. DOI: 10.1177/0894845316633779.

Suarez-Ortega, M., Sanchez-Garcia, M. F. (2016). Characterization of good practices and needs improvement in the public services of Guidance for the Employment. *Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 27(3):43-60. DOI no disponible.

Magnano, P., Paolillo, A., Giacominielli, B. (2015). Dispositional Optimism as a Correlate of Decision-Making Styles in Adolescence. *Sage Open*, 5(2): 1-12. DOI: 10.1177/2158244015592002

Kronholz, J. F. (2015). Self-Help Career Services: A Case Report. *Career Development Quarterly*, 63(3):282-288. DOI: 10.1002/cdq.12019.

Gessnitzer, S., Schulte, E. M., Kauffeld, S. (2015). VaMoS: Measuring the "Within-Person Fit" of Affective Values, Cognitive Motives, and Skills. *Journal of Career Assessment*, 23(4):559-58. DOI: 10.1177/1069072714553080.

Bubic, A., Krile, K., Kuzman, I. (2015). The importance of Achievement Goals and Attitudes towards education for explaining adolescents' career decision self-efficacy. *Drustvena Istrazivanja*, 24(3):387-405. DOI: 10.5559/di.24.3.04.

Brouzos, A., Vassilopoulos, S., Korfiati, A., Baourda, V. (2015). *International Journal for the Advancement of Counselling*, 37(2):168-178. DOI: 10.1007/s10447-015-9235-6.

Puffer, K.A. (2015). Facilitating Emotional Awareness in a Career Counseling Context. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 265-280. DOI: 10.1177/1069072714535027.

Rivas Martínez, F (2003). La conducta vocacional en la adolescencia: proceso de socialización. *Papeles del Psicólogo*, 23(84):1-28. De <http://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=1052>.

Martínez García, M. (1998). Orientación Vocacional y profesional. *Papeles del Psicólogo*, 71: 1-11. De <http://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=794>.

Rivas Martínez, F. (1995). *Manual de asesoramiento y orientación vocacional*. Madrid: Síntesis Psicología.